

2026

Henkilöstösuunnitelma



HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2026

Henkilöstösuunnitelmassa ennakoidaan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on merkitystä henkilöstörakenteeseen ja arvioidaan tulevien vuosien henkilöstötarpeita suhteessa tuotettaviin palveluihin ja varaudutaan tuleviin eläköitymisiin. Hyvällä henkilöstösuunnittelulla turvataan riittävä määrä osaavaa henkilöstöä, ennakoidaan henkilöstökustannuksia ja määritellään henkilöstöjohtamisen keinoja. Tulevia vakituisia rekrytointiteja arvioidaan aina kriittisesti ja kaikki vakituiset ja yli 6 kk määräaikaiset rekrytoinnit käsitellään kaupunginjohtajan johtoryhmässä lukuun ottamatta opetushenkilöstöä. Rekrytointien osalta tulevaisuudessa haasteena on osaavan työvoiman saataavuus ja siihen pyritään vaikuttamaan

hyvällä työnantajatoiminnalla ja rekrytointiviestinnällä. Kevan ennusteen mukaan joka kolmas kunta-alan työntekijä eläköityy vuoteen 2030 mennessä, kun samalla työikäisten määrä laskee väestön ikääntymisen ja syntyvyyden vähentymisen myötä. Tilanteen yhtenä ratkaisuna nähdään työperäinen maahanmuutto sekä tekoälyn kehitys.

Henkilöstösuunnitelmassa kuvataan henkilöstöresurssien kehittämistarpeita kokonaisuutena ja koulutussuunnitelmassa ennakoidaan henkilöstöresurssien laadullisia tarpeita. Koulutussuunnitelma käsitellään yt-neuvottelukunnassa erillisenä asiakirjana.

Henkilöstömäärä ja henkilöstömenojen kehitys

Vuoden 2026 talousarviossa palkallisten henkilötyövuosien määrä on 576,6 eli se laskee vuoden 2025 talousarviosta 41,6 henkilötyövuotta. Tähän on erityisesti vaikuttanut työllistettyjen osuus, joka on nykyisellään 18 henkilötyövuotta. Määrä on laskenut palkkatukilainsäädännön muutosten vuoksi vuoden 2025

talousarvioarvioon verrattuna 22 henkilötyövuotta. Henkilöstösuunnitelma sisältää sekä vakituisen että määräaikaisen henkilöstön. Heinolan kaupungin henkilöstömäärä vähenee suunnitellusti vuosittain alla olevan taulukon mukaisesti.



Palvelualue	2025 htv (arvio)	2026 htv (arvio)
Yhteiset palvelut	58,7	58,7
Hyvinvointipalvelut	382	369,3
Työllistetyt	40	18
Yhteensä	422	387,3
Kaupunkiympäristö	137,5	130,6
Koko kaupunki yht.	618,2	576,6

Taulukko 1. Henkilötyövuodet palvelualoittain 2025–2027.

Vuoden 2024 toteutunut HTV oli 625,6. Vuoden lopussa liikkeen luovutus noin 30 htv.

Vuoden 2024 aikana hankkeiden ja avustuksien kautta rahoitettiin yhteensä 27 henkilötyövuoden työpanos, joka muodostui 120 eri henkilön palkkakustannuksista. Hankkeiden ja avustuksien kautta arvioidaan vuonna 2025 rahoitettavan yhteensä 24 henkilötyövuoden työpanos. Vuodelle 2026 arvio on 21 henkilötyövuoden työpanoksen. Vuoden 2026 arvio ei sisällä hankehakemusvaiheessa olevien hankkeiden ja avustusten rahoitusta, koska niiden rahoituksesta ei ole vielä varmuutta. Mikäli kaikki hankehakemukset saisivat rahoituksen toisi se rahoituksen aiemmin arvioidun lisäksi rahoituksen 15 henkilötyövuodelle vuonna 2026. Nämä luvut sisältyvät ylläolevaan taulukkoon 1.

Henkilöstömäärä on kuvattu henkilötyövuosina (HTV2). Yhdellä henkilötyövuodella (htv) tarkoitetaan koko vuoden kokoaikatyössä ollutta henkilöä. Osan vuotta osa-aikaisesti työskentelevän sekä palkattomalla virka-/työvapaalla olleen työpanos on laskettu tehdyn työajan

suhteessa. Tunnusluvusta ei vähennetä vuosilomia tai muita palkallisia poissaoloja.

Talousarviosuunnitelman henkilöstövähennykset toteutetaan tehtäväjärjestelyin ja luontaista poistumaa hyödyntämällä eli siihen ei sisälly toimenpiteitä, jotka sisältäisivät irtisanomisia. Vuoden 2026 aikana eläkeiän saavuttaa 13 henkilöä ja myös eläköitymisten osalta tarkastellaan aina mahdollisuudet sisäisiin tehtäväjärjestelyihin. Suurin osa henkilöstöstä tulee työskentelemään vakituisissa palvelussuhteissa, ja määräaikaisuudet tulevat perustumaan toiminnan vakiintumattomuuteen, projekteihin sekä sijaistuksiin.

Kunta-alalle neuvoteltiin uudet virka- ja työehtosopimukset 1.5.2025–29.2.2028. Sopimuskorotukset ovat sopimuskaudella yhteensä 7,37 %. Korotukset jakautuvat siten, että vuonna 2025 palkat nousevat 2,5 %, vuonna 2026 2,47 % ja vuonna 2027 2,4 %. Vuoden 2026 sopimuskorotukset sisältävät 2,27 % yleiskorotuksen 1.8. ja 0,2 % paikallisen järjestelyerän 1.10. Lisäksi on sovittu kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelman jatkosta vuosille



2026–2028. Kehittämisohjelman 2026–2028 mukaan palkat nousevat normaalien sopimuskorotusten lisäksi 0,4 % vuonna 2026, 0,4 % vuonna 2027 ja 1 % vuonna 2028.

Kokonaisuutena vuonna 2026 kunta-alan työvoimakustannukset nousevat 3,18 % ja vuonna 2027 3,85 %.

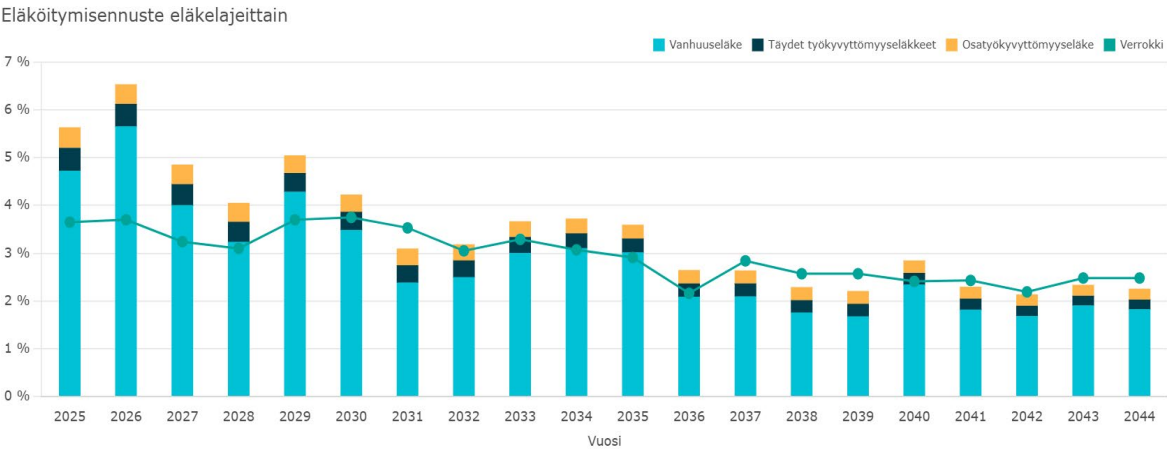
HENKILÖSTÖKULUT (1000 €)	TP 2024	TA 2025 (arvio)	TA 2026 (arvio)
Palkat ja palkkiot	26697	25323	26143
Henkilösivukulut	6133	6151	6360
Henkilöstökulut yhteensä	32830	31474	32503

Taulukko 2. Heinolan kaupungin henkilöstömenojen kehitys v. 2024–2026

Henkilöstömenojen nousuun vaikuttaa sopimuskauden korotukset ja vuoden 2026 henkilöstökulut nousevat yhteensä hieman yli 2 % verrattuna vuoden 2025 talousarvioon. Vuoden 2024 tilinpäätöksen henkilöstöluvuissa ovat mukana vielä vuoden 2025 alussa liikkeen luovutetut vesihuoltolaitoksen ja tilapalveluiden henkilöstö (noin 30 hlöä.).

Palvelualue (ent. toimiala)	2026	2027	2028
Hyvinvointi	7	11	12
Kaupunkiympäristö	6	9	8
Yhteiset palvelut		2	1
Yhteensä	13	22	21

Taulukko 3. Eläke-ennuste palvelualueittain v. 2026–2028



Palvelualueiden muutokset ja vaikutukset henkilöstöön

Hyvinvointipalvelualueen toiminnan muutokset v. 2026–2028

Hyvinvointipalvelualueella jatketaan muutosohjelma I:n mukaisia työ- ja organisaation järjestelyjä, jotka on tarkoitus toteuttaa vuoden 2026 alusta. Vastuualueista pienimmän, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämisen vastuualueen, toiminnot yhdistetään muihin palvelualueen vastuualueisiin. Tämä järjestely koskee työllisyyspalveluja ja hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen tiimiä.

Kyseisen vastuualueen johtajan tehtävä on ollut täyttämättä vuoden 2025 alusta lähtien. Tehtäviä on hoitanut hyvinvointijohtaja oman työnsä ohella. Kyseistä vastuualuejohtajan tehtävää ei enää täytetä, vaan tehtäviä uudelleen järjestellään kahden asiantuntijan tehtävänkuvia päivittämällä. Kyseiset tehtävät ovat määräaikaista ja tavoitteena on ne vakinaistaa vuoden 2026 alusta. Lisäksi osa vastuualuejohtajan tehtävistä on siirretty hyvinvointijohtajalle.

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen tiimissä työskennellyt verkostokoordinaattori on siirtynyt toiseen organisaatioon Heinolan kaupungilta. Tehtävää ei enää täytetä, vaan verkostokoordinaattorin vastuulle kuulunut nuorten matalan kynnyksen Ohjaamo-palvelu on siirretty nuorisopalveluiden yhteyteen. Lisäksi on tarkoitus vahvistaa nuorisopalveluiden toimintaa ja resurssointia vuosien 2025–2026 aikana.

Oppimisen tuen uudistus on perusopetuslain muutosten edellyttämä toiminnan muutos oppimisen edellytyksiä tukevaksi sekä

varhaiskasvatuksessa että perusopetuksessa. Kyseisen toiminnan muutoksen mittavuutta osoittaa 190.000 euron valtionosuus, jonka opetus- ja kulttuuriministeriö on laskennallisesti kohdentanut Heinolan kaupungille kyseisen toiminnan järjestelyjä varten vuodelle 2026. Uudistuksen toteuttamiseksi, toimintatapojen vakiinnuttamiseksi sekä tarvittavaa verkostoyhteistyötä varten, tavoitteena on vakinaistaa asiantuntija, joka vastaa oppimisen tuen uudistuksen toteutumisesta perusopetuksessa.

Lapsi- ja oppilasmäärät vaikuttavat sekä varhaiskasvatuksen, perusopetuksen että lukiokoulutuksen henkilöstön määrään, ja asteittaista henkilöstömäärän sopeuttamista jatketaan, kuten sitä on tehty jo useiden vuosien ajan. Todennäköisesti myös koulujen määrää ja tarvetta arvioidaan suunnitteluvuosien 2027 ja 2028 aikana.

Hyvinvointipalvelualueen henkilöstösuunnittelussa on tunnusomaista, että erilaisissa muutostilanteissa, kuten henkilöiden eläköityessä, työtehtäviä arvioidaan ja tarvittaessa uudelleen järjestellään ja jokainen rekrytointi harkitaan erityisen perusteellisesti. Myös manuaalisia työtehtäviä on tavoitteena tunnistaa, ja karsia niitä tietotekniikan avulla. Samalla myös varmistetaan, etteivät tehtävänkuvat ole pirstaleisia, mikä on oleellista henkilöiden työhyvinvoinnin kannalta.



Muutosten vaikutukset henkilöstötarpeeseen (esim. henkilöstömäärän vähennys, rekrytointitarpeet)

Tavoitteena on, että yhdistämällä hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämisen vastualue, vähennetään yksi vastualuejohtaja, laajennetaan kahden keskeisen asiantuntijan - hyte-asiantuntija ja perusopetuksen erityisasiantuntija - tehtäviä ja kyseiset tehtävät vakinaistetaan. Lisäksi kuvatuilla järjestelyillä saadaan osajia organisaatiossa nykyistä tarkoituksenmukaisempaan paikkaan organisaatiossa, millä on vaikutusta toiminnan tuloksellisuuteen ja henkilöstön työhyvinvointiin.

Kaupunkiympäristön palvelualueen toiminnan muutokset v. 2026–2028

Suunnittelukauden aikana useilla vastualueilla on nähtävissä muutoksia ja kehittämistarpeita, jotka liittyvät niin palveluverkon muutoksiin, käynnissä oleviin hankkeisiin kuin myös valtakunnalliseen lainsäädäntöön. Muutokset vaikuttavat erityisesti henkilöstön resursointiin, työn mitoittamiseen sekä palvelujen järjestämistapoihin. Alla on koottuna kunkin vastualueen keskeiset näkökulmat ja niiden vaikutuksia.

Ruoka- ja siivouspalveluiden toimintaan vaikuttaa merkittävästi Kirkkiksen koulun valmistuminen sekä väistötilojen käytön päättyminen Tommola-talossa. Tommola-talossa keittiö- ja siivoustyö mitoitetetaan varhaiskasvatuksen toiminnan mukaisesti, ja samassa yhteydessä huomioidaan myös mahdolliset muutokset palvelutarpeissa tai palveluverkossa. Näin varmistetaan, että resursointi pysyy ajan tasalla muuttuvien tarpeiden kanssa.

Kuntatekniikan puolella on käynnistetty yhteistoimintamenettely, joka koskee liikuntapaikkatyöntekijöitä. Menettelyn tavoitteena on selvittää, miten kuntatekniikka pystyy tuottamaan hyvinvointipalveluiden tarvitsemat ulkoliikuntapaikkoihin liittyvät

palvelut. Muutoin lähivuosille ei ole suunniteltu merkittäviä toiminnallisia uudistuksia, sillä edellisen valtuustokauden aikana palveluja, organisaattorakenteita ja tuotantotapoja on jo uudistettu ja järjestelty. Nyt painopisteenä on näiden muutosten hyötyjen täysimääräinen hyödyntäminen.

Rakennusvalvonnan osalta uudistuva lainsäädäntö voi tuoda mukanaan henkilöstöön liittyviä muutoksia. Lopullinen vaikutus riippuu siitä, missä muodossa laki tulee voimaan: kyse voi olla joko henkilöstön lisäämisestä tai vähentämisestä. Tämä epävarmuus ja mahdollisen seudullisen yhteistoiminnan lisääntyminen on huomioitava suunnittelussa.

Kiinteistöt ja mittauksen henkilöstötarve jatkuu lähivuodet nykyisellään. Yksikkö toteuttaa asemakaavoja, valvoo rakennusten sijoittumista ja mittaa rakennettavan kunnallistekniikan sijainteja. Lisäksi se ylläpitää paikkatietoaineistoja ja tukee paikkatiedon monipuolista hyödyntämistä kunnan eri toiminnoissa. Näin varmistetaan, että yhdyskuntarakenteen suunnittelu ja toteutus voivat edetä ajantasaisen tiedon varassa.



Käynnistyvien hankkeiden resurssitarpeet arvioidaan aina tapauskohtaisesti, ja siksi niille on varauduttu ennakkoivasti. Lopulliset resursoinnit toteutuvat rahoituspäätösten mukaisesti – myönteiset päätökset mahdollistavat lisäresursseja, kun taas

kielteiset päätökset karsivat varauksia. Näin varmistetaan, että hankkeiden toteutusta voidaan edistää joustavasti taloudellisten reunaehtojen ja saatujen rahoituspäätösten puitteissa.

Muutosten vaikutukset henkilöstötarpeeseen (esim. henkilöstömäärän vähenys, rekrytointitarpeet)

Suunnittelukaudella henkilöstöön liittyvät muutokset painottuvat erityisesti rekrytointitarpeisiin ja eläköitymisiin. Vastuualueilla on tarvetta varmistaa riittävä henkilöstöresursointi, jotta palvelut voidaan toteuttaa laadukkaasti ja joustavasti muutuvien tarpeiden mukaan. Rekrytointitarpeet vaihtelevat vuosittain ja riippuvat niin palveluverkon rakenteista, asiakkaiden tarpeista kuin myös käynnistyvistä kehittämishankkeista.

Ruoka- ja siivouspalveluissa ei ole tarvetta rekrytoida uutta henkilöstöä vuonna 2026, jolloin ravitsemistyöntekijän ja siivoojan tehtävät jätetään täyttämättä. Tilanne kuitenkin muuttuu vuodesta 2027 eteenpäin, jolloin tarvitaan dieettikokki, yksi ravitsemistyöntekijä sekä kolme siivoojaa. Vuonna 2028 rekrytointitarve jatkuu, ja tuolloin on tarve kahdelle suurta-louskokille, yhdelle ravitsemistyöntekijälle sekä yhdelle siivoojalle. On kuitenkin huomioitava, että rekrytointitarve voi muuttua nopeastikin asiakkaiden tarpeiden mukaan, esimerkiksi toimipaikan sulkemisen tai henkilöstön irtisanoutumisen seurauksena ennen varsinaista eläkeikää.

Kuntatekniikassa rekrytointitarpeita syntyy erityisesti eläköitymisten myötä. Henkilöstön riittävyys on turvattu kunnossapidon laatuluokitusten ja mitoitus- mukaisesti, ja tähän liittyy haasteita, kun osa työntekijöistä on siirretty terveydellisistä syistä muihin tehtäviin.

Rakennusvalvonnassa henkilöstömuutokset kohdistuvat vuoteen 2028, jolloin yksi lupa-assistentti jää eläkkeelle. Tämä luo tarpeen rekrytoida korvaava henkilö tehtävään.

Kaupunkisuunnittelussa tavoitteena on säilyttää riittävät henkilöstöresurssit, jotta alueellinen elinvoima voidaan turvata. Henkilöstön riittävyyttä pidetään avaintekijänä kaupunkikehityksen jatkuvuuden ja laadun varmistamisessa.

Kehittämishankkeissa henkilöstötarpeet määrittyvät käynnistyvien hankkeiden mukaan. Näihin liittyvät tehtävät ovat luonteeltaan määräaika- ja sidoksissa ulkoiseen rahoitukseen. Näin ollen resursointi tarkentuu vasta hankepäätösten myötä, ja henkilöstön käyttöä suunnitellaan joustavasti suhteessa rahoituksen ehtoihin.



Yhteiset palvelut -palvelualueen toiminnan muutokset v. 2026–2028

Vuosi 2025 on ollut ensimmäinen vuosi uudella organisaatorakenteella, jossa elinkeinopalvelut ja markkinointi ovat keskitettynä yhteisiin palveluihin. Lisäksi v. 2025 on panostettu hankerahoituksen hyödyntämiseen, viestinnän ja markkinoinnin yhteensovittamiseen ja oppilaitostyöhön.

Tehtäväkokonaisuuksien ja niiden kehittämisen resurssivaatimukset mm. hanketoiminnan, elinkeinopalveluiden sekä markkinoinnin ja viestinnän osalta ovat tulleet läpinäkyväksi vuoden 2025 aikana. Kehittämispalveluissa on jo v. 2025 aikana panostettu hanketoimintaan, työllisyyden ja elinkeinopalveluiden kehittämiseen sekä viestinnän ja markkinoinnin edelleen kehittämiseen nykyisin resurssein. Vaatimukset suhteessa käytettävissä olevaan työaikaan ovat kuitenkin kasvaneet ja vuonna 2026 tehtäväkokonaisuuksien kehittämistä jatketaan edelleen. Hanketoiminnan osalta pyritään yhä paremmin huomioimaan myös erilaisten rahoituskanavien hyödyntäminen. Tämä vaatii kuitenkin myös resurssia ja sen kohdentamisen priorisointia.

Yhteisten palveluiden kehittämispalveluiden toimintaan vaikuttaa edellä todettujen vaatimusten kasvun myötä myös mm. Heinolan kaupungin 250-vuotisjuhlavuosi, joka tarkoittaa suurempia panostuksia

markkinoinnin ja viestinnän toimintaan sekä myös tapahtumapuolelle. Tähän on varattu rahoitusta myös talousarvioon.

Toimintaympäristön muutokset heijastuvat myös osaamistarpeisiin. Yhteisissä palveluissa osaamistarpeiden muutokset ovat nopeita mm. digitalisaatiokehityksen ja velvoitteiden kasvun myötä. Myös tiedolla johtamisen ja raportoinnin sekä tietoturvasta huolehtimisen ja tekoälykehityksen vaateet ovat jatkuvasti kehittyviä. Riittävällä osaamisella on tärkeä rooli koko organisaation kannalta. Osaamisen kehittämiseen panostetaan sekä nykyisen henkilöstön osalta, mutta myös lisäosaamista hankkimalla. Tällä varmistetaan nykyisen henkilöstön jaksaminen muutostilanteessa ja osaaminen on edellytys myös nykyisen toiminnan kehittämiseksi.

Heinolan kaupungissa on tehty ansiokasta oppilaitos- ja opiskelijayhteistyötä mm. korkeakouluharjoittelijoita rekrytoimalla. Rekrytoinnit on pääosin toteutettu keskitetysti yhteisten palveluiden talousarviovarauksin n. 10 opiskelijan palkkakustannuksiin varautumalla. Tämä kehittämiskokonaisuus on nähty tärkeäksi ja siihen halutaan panostaa v. 2026 vielä enemmän. Näin ollen talousarvioon on varattu yhteensä 15 opiskelijan harjoitteluun tarvittava määräraha.



Muutosten vaikutukset henkilöstötarpeeseen (esim. henkilöstömäärän vähenys, rekrytointitarpeet)

Kehittämistyön vaatimusten myötä henkilöstömäärä kasvaa hieman v. 2026 mm korkeakouluharjoittelijoiden sekä talouspalveluiden ja kehittämispalveluiden lisäresursoinnin myötä. Henkilöstösuunnitelmassa on huomioitu 5 korkeakouluharjoittelijan lisäys sekä kahden henkilön lisäykset. Toisaalta v. 2025 eläköitymistä ei korvata ja yksi määräaikainen työsuhde päättyy v. 2025.

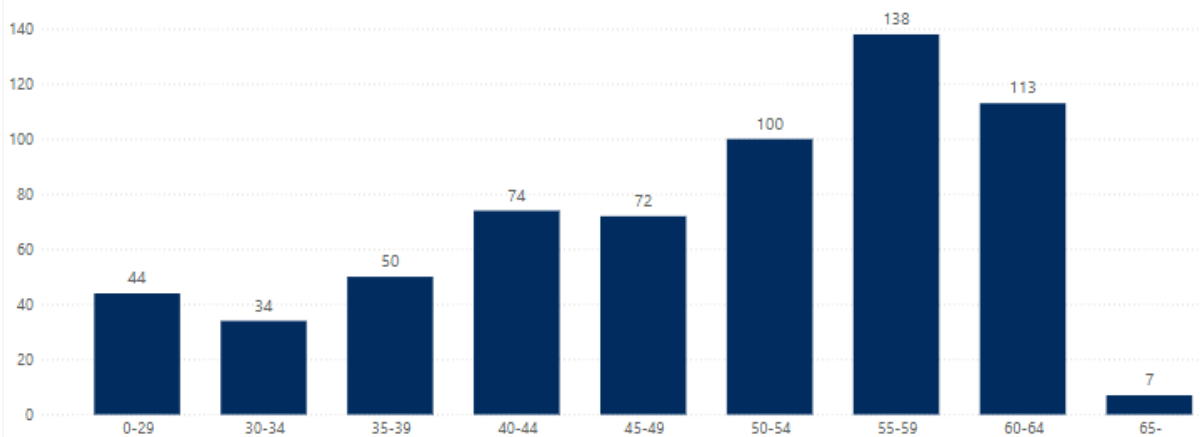
On myös huomattava, että aiempien vuosien (2024–2025) eläköitymisiä ei ole korvattu ja henkilöstömuutosten yhteydessä osaamis- ja resurssitarpeita tarkastellaan edelleen kriittisesti. Tulevia eläköitymisiä ei tämän hetken tiedon perusteella tulla korvaamaan.

Henkilöriskien näkökulmasta on kuitenkin huomioitava riittävät resurssit työssä jaksamisesta huolehtimiseksi.

Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluhetkellä 31.12.2024 49,2 vuotta, kun kunta-alalla keskimäärin viimeisimmän saatavan tiedon mukaan oli 45,3 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli korkein tekniikka toimialalla olleen 53,4 vuotta.

Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2024



Heinolan kaupungin henkilöstön keski-ikä on kunta-alan keskiarvoa korkeampaa ja ikärakenne huomioidaan työkykyjohtamisen osalta.



Työhyvinvointi ja työkykyjohtaminen

Henkilöstön työhyvinvointia- ja -tyytyväisyyttä tullaan aikaisempien vuosien tapaan seuraamaan Kevan työhyvinvointikyselyn kautta. Tavoitteena on, että koko organisaation tasolla kyselyn tulokset nousevat tai pysyvät samoina. Tulosten pohjalta nousevat palvelualueiden kehittämistoimenpiteet käsitellään syksyn aikana yt-neuvottelukunnassa.

Työkykyjohtamisen osalta on toteutettu Kevan alkukartoitus, jonka pohjalta on viety toimenpidesuosituksia käytäntöön ja kehitetään edelleen. Osatyökykyisten prosessi huomioitiin uuteen rekrytointiohjeeseen, jotta jatkotyöllistymisen mahdollisuudet päästään paremmin kartoittamaan avautuvien rekrytointien osalta. Työkykyjohtamista kehitetään koko ajan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja toimintasuunnitelmassa uudistettiin mm. työkykyjohtamisen toimintatapoja. Varhaisen puuttumisen osalta Heinolan kaupungilla on käytössä AinoHealth – järjestelmä, joka päivitettiin vuoden 2024 lopussa ja myös sitä kautta saatiin lisää esihenkilöiden työkykyjohtamista tukevia toiminnallisuuksia.

Koko organisaatiolle on kehitetty yhtenäistä ja toimintaympäristöä

ennakoivaa osaamisen johtamisen toimintamallia ja sitä tullaan vuoden 2026 aikana viemään palvelualueille käytäntöön. Osaamisen johtamisen toimintamalli tukee osaltaan henkilöstön työkykyä ja erityistä huomiota työkykyjohtamisen haasteisiin kiinnitetään vuonna 2026 jatkuvassa Kevan rahoittamassa työkykyjohtamisen hankkeessa ”Uudistuva työkykyjohtaminen muuttuvassa toimintaympäristössä”. Työkykyä tukevat toimenpiteet ovat keskeisessä roolissa työhyvinvoinnin edistämisessä ja sairauspoissaolojen hallinnassa. Kevan tutkimusten mukaan ratkaisut sairauspoissaolokustannusten vähentämiseen ovat hyvin perinteisiä työkykyjohtamisen keinoja: esihenkilötyöhön panostaminen, varhainen puuttuminen, työn joustojen mahdollistaminen, työntekijöiden työhyvinvointiin panostaminen, toimiva työterveysyhteistyö sekä työntekijöiden työkyvyn aktiivinen seuranta. Työpaikkaselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät sekä arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät.

Henkilöstöetuina on käytössä mm. kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointietu ja lounasetu.

Työaikajärjestelyt

Hybridityö on laajasti henkilöstön käytössä ja se osaltaan tukee henkilöstön työhyvinvointia. Etätyön tekeminen on mahdollista työtehtävistä ja –välineistä riippuen ja etätyötä tekevien kanssa laaditaan etätyösopimus. Heinolan kaupungissa tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työaikaliukumien ja etätyön lisäksi myös KVTES:n ja eri lakien määräämillä tavoilla. Työntekijän oma toive osaisesta työsuhteesta pyritään toteuttamaan, mikäli se on mahdollista työn toteuttamisen kannalta.



Henkilöstön kehittäminen

Heinolan kaupungin henkilöstön ammatillista osaamista kehitetään vastaamaan työtehtävien asettamia vaatimuksia ja tulevia osaamistarpeita suunnitelmallisilla koulutuksilla. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Vastuu kartoittamisesta ja ammatillisen osaamisen edellyttämien muutostarpeiden huomioimisesta on vastuualueiden esihenkilöillä.

Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi järjestettyyn koulutukseen. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutukseen hakeudu. Koulutustarpeen ja –

mahdollisuuksien yhdenvertaisessa toteutumisessa esihenkilön rooli korostuu, mutta myös työntekijältä edellytetään halua ja aktiivisuutta itsensä ja työnsä kehittämiseen.

Koko henkilökunnan kattavaa koulutuspäivien lukumäärää ei määritetä tarkkaan. Koulutuksiin osallistuminen arvioidaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa tapauskohtaisesti niin, että kaikilla työntekijöillä on tasapuolinen mahdollisuus osallistua. Jatkuvasti muuttuva yhteiskunta on nostanut esiin tarpeen kehittää organisaation muutoskykyä yhä tehokkaammaksi.

Heinolan kaupungilla kannustetaan henkilöstöä myös oman osaamisen kehittämiseen. Henkilöstön omaa opiskelua tuetaan muun muassa verkko-opiskelualustojen lisensseillä, kuten Eduhousen oppimisalustalla.

Koulutussuunnitelmat palvelualoittain

Heinolan kaupungin palvelualueet rakentuvat hyvin erilaisista kokonaisuuksista ja jokainen palvelualue on koonnut vuodelle 2026 omat suunnitelmat, jotta ne vastaavat juuri heidän erityistarpeita. Lisäksi Heinolan kaupunki tarjoaa keskitettyä koulutusta koko henkilöstön ja esihenkilöiden kehittämiseen, jonka vuoksi myös tähän tehdään erillinen koulutussuunnitelma. Koulutustarpeet on ryhmitelty palvelualueittain yleisellä tasolla ja yksittäisten henkilöiden koulutustarpeita ei suunnitelmaan kirjata.



Keskitetty koulutus

Vuonna 2026 keskitetyssä koulutuksessa tullaan keskittymään koko kaupungin henkilöstön osalta työkykyjohtamiseen, tekoälyn hyödyntämiseen, sähköiseen vi-
ranomaisviestintään ja johtoryhmien valmennukseen. Esihenkilöitä koulutetaan
myös säännöllisesti järjestettävissä esihenkilöinfoissa, joissa käsitellään ajankoh-
taisia asioita sekä tuetaan heitä erilaisiin esihenkilötilanteisiin liittyvissä asioissa.
Keskitetyn koulutuksen tukena Heinolan kaupungilla on käytössä Eduhousen
verkko-oppimisalusta, joka mahdollistaa henkilöstölle etänä tapahtuvan koulut-
tautumisen monipuolisesti mm. erilaisiin kuntahallinnon, johtamisen ja digiosaa-
misen teemoihin.

Palvelualueet

Kaikkien kolmen palvelualueen koulutustarpeet tulevat painottumaan vuonna
2026 jokaisen palvelualueen oman ydintehtävän ja siihen liittyvän osaamisen ke-
hittämisen koulutukseen.

